

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ледович Татьяна Сергеевна
Должность: ректор
Дата подписания: 28.02.2022 22:25:24
Уникальный программный ключ:
5bc4499c8c52d1513eb28ea155cce32285775eeb



ИНСТИТУТ ДРУЖБЫ НАРОДОВ КAVKAZA
частное образовательное учреждение
высшего образования

355008 г. Ставрополь, пр-т. Карла Маркса, 7
+7 (8652) 28-25-00
+7 (8652) 28-03-46
idnk@mail.ru | www.idnk.ru

УТВЕРЖДАЮ

Проректор
по учебно-методической работе
Е.В. Давыдова
« 27 » апреля 2021 г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.13 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

**ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ - ПРОГРАММЫ БАКАЛАВРИАТА**

направление подготовки	38.03.02 Менеджмент
направленность (профиль)	Менеджмент организации
квалификация выпускника	Бакалавр
формы обучения	Очная, заочная
трудоемкость	4 з.е.

Ставрополь, 2021

При разработке рабочей программы учебной дисциплины в основу были положены:

1. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата), утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 января 2016 года № 7 (с изменениями и дополнениями от 13 июня 2017 г.).
2. Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам магистратуры, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 05 апреля 2017 года № 301.
3. Локальные нормативные акты ИДНК

Рабочая программа учебной дисциплины одобрена и принята на заседании кафедры экономики и управления Протокол № 8 от «26» апреля 2021 г.

Рабочая программа актуализируется (обновляется) ежегодно, в том числе в части программного обеспечения, материально – технического обеспечения, литературы.

Разработчик программы кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управления Семенова Э.Н.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью учебной дисциплины Б1.В.13 «Организационное поведение» - формирование у обучающихся компетенции ПК-1, ОК-5: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры; способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

является изучение закономерностей и особенностей организационного поведения работников, результативных форм и методов воздействия на их поведение для управления эффективностью всей организации.

1.2. Задачи:

- сформировать представление о современном состоянии и тенденциях развития теории организационного поведения;

- изучить возможности организационного проектирования таких систем, в которых работник, его способности и потребности поставлены в центр внимания;

- сформировать представление о сущности и содержании труда руководителя и научиться вносить изменения в систему управления поведением личности, группы, организации;

- проанализировать причины поведения работников, изучить методы, методику описания их поведения в условиях постоянно изменяющейся внешней среды;

- развить навыки современного управления поведением работника и рабочей группы в условиях деятельности организации.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Освоение дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Соотношение результатов изучения дисциплины результатам освоения ОПОП

Результаты освоения ОПОП (компетенции)	Результаты изучения дисциплины обучающийся должен:	Знать, Уметь, Владеть
ПК-1 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации	Знать: - основные теории и концепции процессов групповой динамики и принципов формирования команды, взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации и лидерства;	З-1
	Уметь: - разрабатывать стратегические и оперативные управленческие задачи для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды,	У-1
	- проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять	У-2

<p>групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>диагностику организационной культуры. Владеть: - навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, - навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p>	<p>В-1 В-2</p>
<p>ОК-5 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>Знать: - историю политических учений, сущность и содержание политики, ее субъекты; - сущность, структуру и функции политической системы общества, особенности (уровни и формы) политического сознания; Уметь: - самостоятельно анализировать сложные явления политической жизни общества и международных отношений, тенденции современного мирового политического процесса – работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; Владеть: - культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу политической информации, постановке цели и выбору путей её достижения ; - способностью применять достижения современной политологии в решении актуальных проблем профессиональной деятельности;</p>	<p>З-2 З-3 У-3 У-4 В-3 В-4</p>

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В.13 «Организационное поведение» относится к вариативной части дисциплин Блока 1 ОПОП направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент».

Дисциплина Б1.В.13 «Организационное поведение» взаимосвязана с изучением таких дисциплин Б1.Б.08 «Психология», Б1.Б.19 «Стратегический менеджмент», Б1.В.01 «История менеджмента», Б1.В.ДВ.04.01 «Государственное и муниципальное управление».

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Распределение академических часов дисциплины по курсам и семестрам изучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет **4** зачетных единиц (**144** академ. часа).

Наименования видов учебной деятельности	Всего часов	
	Очная форма обучения	Заочная форма обучения
Период изучения	-	4 курс
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего), в том числе:	-	2
Занятия лекционного типа (лекции)	-	2
Занятия семинарского типа (практические занятия)	-	-
Самостоятельная работа	-	34
Трудоемкость дисциплины за семестр	-	36
Период изучения	3 курс, 5 семестр	4 курс
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего), в том числе:	90	8
Занятия лекционного типа (лекции)	36	2
Занятия семинарского типа (практические занятия)	54	6
Самостоятельная работа	54	96
Вид промежуточной аттестации – зачет		4
Трудоемкость дисциплины за семестр	144	108
Общая трудоемкость дисциплины	144	144

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

5.1. Структура учебной дисциплины

5.1.1. Структура учебной дисциплины очная форма обучения

Наименование тем дисциплины	Занятия лекционного типа (лекции)	Занятия семинарского типа (практические занятия)	СР	Знать, Уметь, Владеть

3 курс, 5 семестр				
1. Теории поведения человека в организации.	4	6	2	3-1,3-2,3-3, У-1,У-2, У-3, У-4
2. Организационные структуры управления	4	6	2	3-2,3-3, У-3,У-4, В-1, В-2
3. Управление организационной культурой	4	6	4	3-2,3-3, У-3,У-4, В-3, В-4
4. Поведение личности и факторы его определяющие	4	6	4	3-1,3-2,3-3, У-1,У-2, У-3, У-4
5. Формирование группового поведения в организации	4	6	6	3-2,3-3, У-3,У-4, В-1, В-2
6. Профессиональное развитие персонала	4	6	6	3-2,3-3, У-3,У-4, В-3, В-4
7. Лидерство в организации	4	6	6	3-1,3-2,3-3, У-1,У-2, У-3, У-4
8. Мотивация и результативность организации	2	4	6	3-2,3-3, У-3,У-4, В-1, В-2
9. Анализ и конструирование организации	2	4	6	3-2,3-3, У-3,У-4, В-3, В-4
10. Коммуникативное поведение в организации	2	2	6	3-1,3-2,3-3, У-1,У-2, У-3, У-4
11. Управление изменениями в организации	2	2	6	3-2,3-3, У-3,У-4, В-1, В-2
Контроль				Зачет
Итого	36	54	54	

5.1.2. Структура учебной дисциплины заочная форма обучения

Наименование тем дисциплины	Занятия лекционного типа (лекции)	Занятия семинарского типа (практические занятия)	СР	Знать, Уметь, Владеть
4 курс				
1. Теории поведения человека в организации.	1	-	17	3-1,3-2,3-3, У-1,У-2, У-3, У-4
2. Организационные структуры управления	1	-	17	3-2,3-3, У-3,У-4, В-1, В-2

3. Управление организационной культурой	1	-	10	3-2,3-3, У-3,У-4, В-3, В-4
4. Поведение личности и факторы его определяющие	1	-	10	3-1,3-2,3-3, У-1,У-2, У-3, У-4
5. Формирование группового поведения в организации	-	1	10	3-2,3-3, У-3,У-4, В-1, В-2
6. Профессиональное развитие персонала	-	1	11	3-2,3-3, У-3,У-4, В-3, В-4
7. Лидерство в организации	-	1	11	3-1,3-2,3-3, У-1,У-2, У-3, У-4
8. Мотивация и результативность организации	-	1	11	3-2,3-3, У-3,У-4, В-1, В-2
9. Анализ и конструирование организации	-	1	11	3-2,3-3, У-3,У-4, В-3, В-4
10. Коммуникативное поведение в организации	-	1	11	3-1,3-2,3-3, У-1,У-2, У-3, У-4
11. Управление изменениями в организации	-	-	11	3-2,3-3, У-3,У-4, В-1, В-2
Контроль	4			Зачет
Итого	4	6	132	

Для текущего контроля успеваемости используются: устный опрос, письменные задания, контрольные работы, написание рефератов, тестирование

5.2. Содержание дисциплины по темам

Наименование тем дисциплины	Содержание тем дисциплины	Знать, Уметь, Владеть
1. Теории поведения человека в организации.	Понятие организации. Основные элементы организации. Поведение людей как ключевая характеристика организации. Организационное поведение как предмет изучения, управления и развития. Механизмы регуляции организационного поведения. Мотивационная регуляция организационного поведения.	3-1,3-2, 3-3, У-1, У-2,У-3, У-4
2. Организационные структуры управления	Понятие структуры организации. Модели организационной структуры. Влияние структуры на индивидуальное и групповое поведение в организации. Факторы, влияющие на проектирование организации. Подходы к созданию организаций	3-2,3-3, У-3,У-4, В-1, В-2
3. Управление	Особенности организационного поведения на	3-2,3-3,

организационной культурой	различных этапах ЖЦО: становления, зрелости, стагнации и свертывания. Стратегии развития организации в разных сегментах бизнеса. Объединение юридических лиц, их формы и тенденции развития. Формирование репутации фирмы как элемента стратегии организации. Формирование организационного поведения для создания, поддержания и развития репутации. Понятие и виды корпоративной культуры. Влияние корпоративной культуры на ОП личности.	У-3,У-4, В-3, В-4
4. Поведение личности и факторы его определяющие	Человеческий фактор в модели управления организацией. Личность как центр организационного поведения. Факторы, влияющие на поведение личности в организации. Деловое поведение. Различие в восприятии руководителей и подчиненных. Социальные роли личности. Ролевое поведение и ролевое ожидание индивида в организации. Ролевые конфликты, последствия их преодоления. Особенности управления поведением личности на разных уровнях иерархии управления.	З-1,З-2, З-3,У-1 У-2,У-3, У-4
5. Формирование группового поведения в организации	Понятие группы. Характеристики и свойства групп. Задачи и принципы формирования групп. Виды групп и факторы их создания. Формальные, неформальные, временные, постоянные группы. Механизмы внутригрупповой дифференциации и групповой динамики. Степень сплоченности группы, методы определения сплоченности группы. Групповые нормы поведения, как регулятор поведения личности. Этапы формирования групп.	З-2,З-3, У-3,У-4, В-1, В-2
6. Профессиональное развитие персонала	Развитие организации и ее сотрудников. Персональное развитие, его сущность и психологическая основа, движущие силы и способы. Стратегия персонального развития. Управление профессиональным развитием персонала. Потребность в профессиональном обучении персонала. Методы профессионального обучения. Планирование и развитие персональной карьеры в организации. Приспособление к новым должностям. Подготовка резерва руководителей организации. Развитие молодых сотрудников с лидерским потенциалом. Этапы в работе с резервом	З-2,З-3, У-3,У-4, В-3, В-4
7. Лидерство в организации	Сущность лидерства. Типы лидерства и его влияние на организационное поведение. Формальное лидерство и его природа. Власть и полномочия как условия формального лидерства. Взаимоотношения формальных и неформальных лидеров. Конфликты между лидерами и формы их преодоления	З-1,З-2, З-3, У-1, У-2,У-3, У-4
8. Мотивация и результативность организации	Мотивация личности - основа формирования организационного поведения. Взаимосвязь понятий: потребности, мотивы, стимулы. Классификация	З-2,З-3, У-3,У-4, В-1, В-2

	<p>потребностей и мотивов. Система мотивации и вознаграждения. Экономическое стимулирование личности, групп. Оценка результативности. Создание эффективной системы вознаграждений в организации. Особенности экономического стимулирования собственника, вкладчика, наемного работника. Оплата труда и участие в доходах. Роль карьеры в системе мотивации</p>	
9. Анализ и конструирование организации	<p>Место и роль анализа деятельности персонала в конструировании организации. Технология конструирования трудового коллектива. Различные подходы к анализу организации. Идентификация общих переменных. Формальная и неформальная структуры. Связь различных, целеориентировочных переменных. Формулирование стратегии, целей. Конструирование переменных. Выбор иерархического типа – бюрократического, централизованного, дивизионного, конгломератного, проектного, матричного и пр. Выбор систем – персональной, производственной, информационной</p>	3-2,3-3, У-3,У-4, В-3, В-4
10. Коммуникативное поведение в организации	<p>Коммуникации в организации. Средства коммуникации. Межличностные коммуникации. коммуникативное поведение. Определение и функции общения. Возможности понимания человека человеком. Виды и формы общения. Направленность общения. Невербальные коммуникации. Слухи. Барьеры эффективного общения и способы их ликвидации. Улучшение общения в организации. Психологический механизм и приемы аттракции. Обучение общению. Особенности делового общения. Техника ведения деловых переговоров.</p>	3-1,3-2, 3-3,У-1, У-2,У-3, У-4
11. Управление изменениями в организации	<p>Природа изменений в организации. Основные понятия организационных изменений. Необходимость изменения для развития организации. Классификация подходов к организационным изменениям. Подходы, ориентированные на людей и культуру. Факторы и меры успешного проведения изменений в организациях. Участие работников в управлении переменами. Типы распределения власти, применяемые в управлении переменами. Соппротивление переменам, его причины и способы его устранения, преодоления. Правила инновационного поведения.</p>	3-2,3-3, У-3,У-4, В-1, В-2

5.3. Планы занятий семинарского типа (практических занятий)

Занятия семинарского типа (практическое занятие) 1 Теория поведения человека в организации - 3-1, У-1, У-2

Цель: приобретение системы знаний о поведении человека в организации

Ключевые понятия темы: организационное поведение, механизмы регуляции мотивационная регуляция, мотивационная регуляция организационного поведения.

Вопросы для рассмотрения:

1. Понятие организации.
2. Поведение людей как ключевая характеристика организации.
3. Организационное поведение как предмет изучения, управления и развития.
4. Механизмы регуляции организационного поведения.
5. Мотивационная регуляция организационного поведения.

Вопросы для обсуждения и дискуссии:

1. Основные элементы организации.
2. Характеристика мотивационной регуляции организационного поведения.

Примерные темы рефератов:

1. Эволюция понятия «организации»
2. Этапы становления понятия «организационное поведение».

Образовательные технологии: практическое занятие с использованием мультимедиа технологий.

Формы текущего контроля знаний и освоенных компетенций

Устный опрос, написание и защита рефератов

**Занятия семинарского типа (практическое занятие) 2
Организационные структуры управления - З-1, У-1, У-2**

Цель: приобретение системы знаний об организационные структуры управления

Ключевые понятия темы: структура организации, модели организационной структуры, влияние структуры на индивидуальное и групповое поведение в организации, факторы, влияющие на проектирование организации, подходы к созданию организаций

Вопросы для рассмотрения:

1. Понятие структуры организации.
2. Модели организационной структуры.
3. Влияние структуры на индивидуальное и групповое поведение в организации.
4. Факторы, влияющие на проектирование организации.
5. Подходы к созданию организаций

Вопросы для обсуждения и дискуссии:

1. Групповые нормы поведения, как регулятор поведения личности.
2. Этапы формирования групп.

Примерные темы рефератов:

1. Методы организационного построения.
2. Характеристика структуры управления организацией

Образовательные технологии: практическое занятие с использованием мультимедиа технологий.

Формы текущего контроля знаний и освоенных компетенций:

Устный опрос, контрольная работа.

**Занятия семинарского типа (практическое занятие) 3
Управление организационной культурой - З-1, У-1, У-2, В-2**

Цель: приобретение системы знаний о личности и организация.

Ключевые понятия темы: человеческий фактор, модель управления организацией, личность, деловое поведение, различие в восприятии руководителей и подчиненных, социальные роли личности, ролевое поведение, и ролевое ожидание индивида в организации.

Вопросы для рассмотрения:

1. Человеческий фактор в модели управления организацией.
2. Личность как центр организационного поведения.
3. Факторы, влияющие на поведение личности в организации.
4. Деловое поведение.
5. Различие в восприятии руководителей и подчиненных.
6. Социальные роли личности.

Вопросы для обсуждения и дискуссии:

1. Ролевое поведение и ролевое ожидание индивида в организации.
2. Ролевые конфликты, последствия их преодоления.
3. Особенности управления поведением личности на разных уровнях иерархии управления.

Образовательные технологии: практическое занятие с использованием мультимедиа технологий.

Формы текущего контроля знаний и освоенных компетенций:

Устный опрос, письменные задания, тестирование.

Занятия семинарского типа (практическое занятие) 4

Поведение личности и факторы его определяющие – З-2, У-2, У-3, В-2,В-3

Цель: приобретение системы знаний о личности и организация

Ключевые понятия темы: человеческий фактор, модель управления организацией, личность, деловое поведение, различие в восприятии руководителей и подчиненных, социальные роли личности, ролевое поведение, и ролевое ожидание индивида в организации.

Вопросы для рассмотрения:

1. Человеческий фактор в модели управления организацией.
2. Личность как центр организационного поведения.
3. Факторы, влияющие на поведение личности в организации.
4. Деловое поведение.
5. Различие в восприятии руководителей и подчиненных.
6. Социальные роли личности.

Вопросы для обсуждения и дискуссии:

1. Ролевое поведение и ролевое ожидание индивида в организации.
2. Ролевые конфликты, последствия их преодоления.
3. Особенности управления поведением личности на разных уровнях иерархии управления.

Примерные темы рефератов:

1. Характеристика личности.
2. Факторы, определяющие поведение личности.
3. Подход к лидерству с позиции личностных качеств.
4. Поведенческий подход к лидерству.
5. Ситуационный подход к лидерству.

6. Формы власти и влияния в управлении поведением.
7. Основы власти руководителя в организации: принуждение, собственность на ресурсы, авторитет, добровольное подчинение.
8. Власть и полномочия. Основы наделения властью.
9. Сущность участия работников в управлении.
10. Ответственность работников и руководителей.

Образовательные технологии: практическое занятие с использованием мультимедиа технологий.

Формы текущего контроля знаний и освоенных компетенций:
Устный опрос, письменные задания.

Занятия семинарского типа (практическое занятие) 5 **Формирование группового поведения в организации - У-3, У-4, В-2,В-3,В-4**

Цель: приобретение системы знаний о формировании группового поведения в организации

Ключевые понятия темы: группа, свойства группы, формальные группы, неформальные группы, временные группы, постоянные группы, механизмы внутри групповой дифференциации, групповая динамика, степень сплоченности группы, методы определения сплоченности группы, групповые нормы поведения, этапы формирования групп.

Вопросы для рассмотрения:

1. Понятие группы.
2. Задачи и принципы формирования групп.
3. Виды групп и факторы их создания.
4. Механизмы внутригрупповой дифференциации и групповой динамики.

Вопросы для обсуждения и дискуссии:

1. Степень сплоченности группы, методы определения сплоченности группы.
2. Групповые нормы поведения, как регулятор поведения личности.
3. Этапы формирования групп.

Примерные темы рефератов:

1. Характеристики и свойства групп.
2. Формальные, неформальные, временные, постоянные группы.

Образовательные технологии: практическое занятие с использованием мультимедиа технологий.

Формы текущего контроля знаний и освоенных компетенций:
Устный опрос, тестирование.

Занятия семинарского типа (практическое занятие) 6 **Профессиональное развитие персонала - З-3, У-4, В-3,В-4**

Цель: приобретение системы знаний о профессиональном развитии персонала

Ключевые понятия темы: развитие организации, сотрудники, персональное развитие, стратегия персонального развития, управление профессиональным развитием персонала, потребность в профессиональном обучении персонала, методы профессионального обучения, планирование и развитие персональной карьеры в организации, резерва руководителей организации.

Вопросы для рассмотрения:

1. Развитие организации и ее сотрудников.

2. Персональное развитие, его сущность и психологическая основа, движущие силы и способы.

3. Стратегия персонального развития.

4. Управление профессиональным развитием персонала.

5. Потребность в профессиональном обучении персонала.

Вопросы для обсуждения и дискуссии:

6. Методы профессионального обучения.

7. Планирование и развитие персональной карьеры в организации.

8. Приспособление к новым должностям.

9. Подготовка резерва руководителей организации.

Примерные темы рефератов:

1. Развитие молодых сотрудников с лидерским потенциалом.

2. Этапы в работе с резервом.

Образовательные технологии: практическое занятие с использованием мультимедиа технологий.

Формы текущего контроля знаний и освоенных компетенций:

Устный опрос, письменные задания, тестирование.

Занятия семинарского типа (практическое занятие) 7

Лидерство в организации – 3-2, У-3, В-1,В-2

Цель: приобретение системы знаний о лидерстве в организации

Ключевые понятия темы: лидерство, типы лидерства, формальное лидерство, власть и полномочия конфликты между лидерами.

Вопросы для рассмотрения:

1. Сущность лидерства.

2. Типы лидерства и его влияние на организационное поведение.

3. Формальное лидерство и его природа.

4. Власть и полномочия как условия формального лидерства.

5. Взаимоотношения формальных и неформальных лидеров.

6. Конфликты между лидерами и формы их преодоления.

Вопросы для обсуждения и дискуссии:

1. Подход к лидерству с позиции личностных качеств.

2. Поведенческий подход к лидерству.

3. Ситуационный подход к лидерству.

4. Формы власти и влияния в управлении поведением.

5. Основы власти руководителя в организации: принуждение, собственность на ресурсы, авторитет, добровольное подчинение.

Примерные темы рефератов:

1. Власть и полномочия. Основы наделения властью.

2. Сущность участия работников в управлении.

3. Ответственность работников и руководителей.

Образовательные технологии: практическое занятие с использованием мультимедиа технологий.

Формы текущего контроля знаний и освоенных компетенций:

Устный опрос, тестирование.

Занятия семинарского типа (практическое занятие) 8 **Мотивация и результативность организации - З-3, У-4, В-3,В-4**

Цель: приобретение системы знаний о мотивации и результативности организации

Ключевые понятия темы: мотивация личности, организационное поведение, потребности, мотивы, стимулы, система мотивации, экономическое стимулирование, оценка результативности, система вознаграждений, оплата труда, карьера.

Вопросы для рассмотрения:

1. Мотивация личности - основа формирования организационного поведения.
2. Взаимосвязь понятий: потребности, мотивы, стимулы.
3. Классификация потребностей и мотивов.
4. Система мотивации и вознаграждения.
5. Экономическое стимулирование личности, групп.

Вопросы для обсуждения и дискуссии:

1. Оценка результативности.
2. Создание эффективной системы вознаграждений в организации.
3. Особенности экономического стимулирования собственника, вкладчика, наемного работника.
4. Оплата труда и участие в доходах.
5. Роль карьеры в системе мотивации

Примерные темы рефератов:

1. Выбор иерархического типа управления, бюрократического, централизованного, дивизионного, конгломератного, проектного, матричного и пр.
2. Выбор систем – персональной, производственной, информационной.

Образовательные технологии: практическое занятие с использованием мультимедиа технологий.

Формы текущего контроля знаний и освоенных компетенций:

Устный опрос, письменные задания, тестирование.

Занятия семинарского типа (практическое занятие) 9 **Анализ и конструирование организации - У-1, У-2, В-1, В-2,В-3,В-4**

Цель: приобретение системы знаний об анализе и конструировании организации

Ключевые понятия темы: конструирование организации, технология конструирования трудового коллектива, формальная и неформальная структуры, целеориентировочные переменные, стратегии, цели.

Вопросы для рассмотрения:

1. Место и роль анализа деятельности персонала в конструировании организации.
2. Технология конструирования трудового коллектива.
3. Различные подходы к анализу организации.
4. Идентификация общих переменных.

Вопросы для обсуждения и дискуссии:

1. Формальная и неформальная структуры.
2. Связь различных, целеориентировочных переменных.
3. Формулирование стратегии, целей.
4. Конструирование переменных.

Примерные темы рефератов:

1. Выбор иерархического типа – бюрократического, централизованного,

дивизионного, конгломератного, проектного, матричного и пр.

2. Выбор систем – персональной, производственной, информационной

Образовательные технологии: практическое занятие с использованием мультимедиа технологий.

Формы текущего контроля знаний и освоенных компетенций:

Устный опрос, письменные задания, тестирование.

Занятия семинарского типа (практическое занятие) 10 **Коммуникативное поведение в организации - У-3, У-4, В-1, В-2**

Цель: приобретение системы знаний о коммуникативном поведении в организации

Ключевые понятия темы: коммуникации в организации, средства коммуникации, межличностные коммуникации, коммуникативное поведение, функции общения, виды и формы общения, направленность общения, невербальные коммуникации, слухи, барьеры эффективного общения.

Вопросы для рассмотрения:

1. Коммуникации в организации.
2. Средства коммуникации.
3. Межличностные коммуникации. коммуникативное поведение.
4. Определение и функции общения.

Вопросы для обсуждения и дискуссии:

1. Барьеры эффективного общения и способы их ликвидации.
2. Улучшение общения в организации.
3. Психологический механизм и приемы аттракции.
4. Обучение общению.
5. Особенности делового общения.
6. Техника ведения деловых переговоров.

Примерные темы рефератов:

1. Возможности понимания человека человеком.
2. Виды и формы общения.
3. Направленность общения.
4. Невербальные коммуникации.
5. Слухи.

Образовательные технологии: практическое занятие с использованием мультимедиа технологий.

Формы текущего контроля знаний и освоенных компетенций:

Устный опрос, письменные задания.

Занятия семинарского типа (практическое занятие) 11 **Управление изменениями в организации - У-1, У-2, В-1, В-2, В-3, В-4**

Цель: приобретение системы знаний об управлении изменениями в организации

Ключевые понятия темы: основы формирования команды для стратегических изменений, принципы и стадии создания команды, условия и факторы повышения эффективности работы команды, роли членов эффективной команды.

Вопросы для рассмотрения:

1. Природа изменений в организации.
2. Основные понятия организационных изменений.
3. Необходимость изменения для развития организации.

4. Классификация подходов к организационным изменениям.

5. Подходы, ориентированные на людей и культуру.

Вопросы для обсуждения и дискуссии:

1. Участие работников в управлении переменами.

2. Типы распределения власти, применяемые в управлении переменами.

3. Сопротивление переменам, его причины и способы его устранения, преодоления.

Примерные темы рефератов:

1. Факторы и меры успешного проведения изменений в организациях.

2. Правила инновационного поведения.

3. Особенности организационного поведения на различных этапах ЖЦО: становления, зрелости, стагнации и свертывания.

4. Стратегии развития организации в разных сегментах бизнеса.

5. Объединение юридических лиц, их формы и тенденции развития.

6. Формирование репутации фирмы как элемента стратегии организации.

7. Формирование организационного поведения для создания, поддержания и развития репутации.

Образовательные технологии: практическое занятие с использованием мультимедиа технологий.

Формы текущего контроля знаний и освоенных компетенций:

Устный опрос, письменные задания, тестирование.

6. СОДЕРЖАНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Содержание заданий, выносимых на СР	Кол-во часов очная форма	Кол-во часов заочная форма	Форма контроля	Знать, Уметь, Владеть
Период изучения	3 курс, 5 семестр	4 курс		
1. Теории поведения человека в организации.	2	17	Подготовка к устному опросу на практическом занятии.	З-1,З-2,З-3, У-1,У-2, У-3, У-4
2. Организационные структуры управления	2	17	Подготовка к устному опросу на практическом занятии. Подготовка к написанию контрольного задания	З-1,З-2,З-3, У-1,У-2, У-3, У-4
Трудоемкость дисциплины за семестр		34		З-2,З-3, У-3,У-4, В-3, В-4
Период изучения		4 курс		
3. Управление организационной культурой	4	10	Подготовка к устному опросу на практическом занятии. Написание доклада	З-2,З-3, У-3,У-4, В-1, В-2
4. Поведение личности и факторы его определяющие	4	10	Подготовка к устному опросу на практическом занятии. Подготовка реферата	З-2,З-3, У-3,У-4, В-3, В-4
5. Формирование	6	10	Подготовка к устному опросу	З-1,З-2,З-3,

группового поведения в организации			на практическом занятии. Подготовка к тестированию	У-1, У-2, У-3, У-4
6. Профессиональное развитие персонала	6	11	Подготовка к устному опросу на практическом занятии. Выполнение письменных заданий.	3-2,3-3, У-3, У-4, В-1, В-2
7. Лидерство в организации	6	11	Подготовка к устному опросу на практическом занятии. Подготовка к тестированию	3-2,3-3, У-3, У-4, В-3, В-4
8. Мотивация и результативность организации	6	11	Подготовка к устному опросу на практическом занятии. Выполнение письменных заданий.	3-1,3-2,3-3, У-1, У-2, У-3, У-4
9. Анализ и конструирование организации	6	11	Подготовка к устному опросу на практическом занятии. Подготовка к написанию контрольной работы. Написание доклада.	3-2,3-3, У-3, У-4, В-1, В-2
10. Коммуникативное поведение в организации	6	11	Подготовка к устному опросу на практическом занятии. Выполнение письменных заданий. Подготовка к тестированию.	3-1,3-2,3-3, У-1, У-2, У-3, У-4
11. Управление изменениями в организации	6	11	Подготовка к устному опросу на практическом занятии. Подготовка реферата	3-1,3-2,3-3, У-1, У-2, У-3, У-4
Трудоемкость дисциплины за семестр	54	96		
Всего	54	130		

6.1 Задания для самостоятельной работы

Тема 1. Теория поведения человека в организации - 3-1, У-1, У-2

Задания для самостоятельной работы:

1. Понятие организации.
2. Поведение людей как ключевая характеристика организации.
3. Организационное поведение как предмет изучения, управления и развития.
4. Механизмы регуляции организационного поведения.
5. Мотивационная регуляция организационного поведения.

Тема 2. Организационные структуры управления - 3-1, У-1, У-2

Задания для самостоятельной работы:

1. Понятие структуры организации.
2. Модели организационной структуры.
3. Влияние структуры на индивидуальное и групповое поведение в организации.
4. Факторы, влияющие на проектирование организации.
5. Подходы к созданию организаций

Тема 3. Управление организационной культурой - 3-1, У-1, У-2, В-2

Задания для самостоятельной работы:

1. Человеческий фактор в модели управления организацией.
2. Личность как центр организационного поведения.
3. Факторы, влияющие на поведение личности в организации.
4. Деловое поведение.
5. Различие в восприятии руководителей и подчиненных.
6. Социальные роли личности.

Тема 4. Поведение личности и факторы его определяющие – З-1, У-1, У-2, В-1

Задания для самостоятельной работы:

1. Человеческий фактор в модели управления организацией.
2. Личность как центр организационного поведения.
3. Факторы, влияющие на поведение личности в организации.
4. Деловое поведение.
5. Различие в восприятии руководителей и подчиненных.
6. Социальные роли личности.

Тема 5. Формирование группового поведения в организации - У-1, У-2, В-2

Задания для самостоятельной работы:

1. Понятие группы.
2. Задачи и принципы формирования групп.
3. Виды групп и факторы их создания.
4. Механизмы внутригрупповой дифференциации и групповой динамики.

Тема 6. Профессиональное развитие персонала - З-1, У-2, В-1

Задания для самостоятельной работы:

1. Развитие организации и ее сотрудников.
2. Персональное развитие, его сущность и психологическая основа, движущие силы и способы.
3. Стратегия персонального развития.
4. Управление профессиональным развитием персонала.
5. Потребность в профессиональном обучении персонала.

Тема 7. Лидерство в организации – З-1, У-2, В-1

Задания для самостоятельной работы:

1. Сущность лидерства.
2. Типы лидерства и его влияние на организационное поведение.
3. Формальное лидерство и его природа.
4. Власть и полномочия как условия формального лидерства.
5. Взаимоотношения формальных и неформальных лидеров.
6. Конфликты между лидерами и формы их преодоления.

Тема 8. Мотивация и результативность организации - З-1, У-1, В-1

Задания для самостоятельной работы:

1. Мотивация личности - основа формирования организационного поведения.

2. Взаимосвязь понятий: потребности, мотивы, стимулы.
2. Классификация потребностей и мотивов.
3. Система мотивации и вознаграждения.
4. Экономическое стимулирование личности, групп.

Тема 9. Анализ и конструирование организации - У-1, У-2, В-1, В-2

Задания для самостоятельной работы:

1. Место и роль анализа деятельности персонала в конструировании организации.
2. Технология конструирования трудового коллектива.
3. Различные подходы к анализу организации.
4. Идентификация общих переменных.

Тема 10. Коммуникативное поведение в организации - У-1, У-2, В-1, В-2

Задания для самостоятельной работы:

1. Коммуникации в организации.
2. Средства коммуникации.
3. Межличностные коммуникации. коммуникативное поведение.
4. Определение и функции общения.

Тема 11. Управление изменениями в организации - У-1, У-2, В-1, В-2

Задания для самостоятельной работы:

1. Природа изменений в организации.
2. Основные понятия организационных изменений.
3. Необходимость изменения для развития организации.
4. Классификация подходов к организационным изменениям.
5. Подходы, ориентированные на людей и культуру.

7.ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ, ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценка знаний обучающихся проводится в форме текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

7.1. Текущий контроль знаний обучающихся

7.1.1. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся

Оценивание знаний, умений и навыков по учебной дисциплине «Организационное поведение» осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств:

- опросы: устный, письменный, в том числе блиц-опрос (не более 15 минут)
- решение заданий в тестовой форме
- реферат
- контрольная работа

Опросы

Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении зачета в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения задачи. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения студентов на предыдущем практическом занятии.

Письменные блиц-опросы позволяют проверить уровень подготовки к практическому занятию всех обучающихся в группе, при этом оставляя достаточно учебного времени для иных форм педагогической деятельности в рамках данного занятия. Письменный блиц-опрос проводится без предупреждения, что стимулирует обучающихся к систематической подготовке к занятиям. Вопросы для опроса готовятся заранее, формулируются узко, дабы обучающийся имел объективную возможность полноценно его осветить за отведенное время (10-15 мин.).

Письменные опросы целесообразно применять в целях проверки усвояемости значительного объема учебного материала, например, во время проведения зачета, когда необходимо проверить знания студентов по всему курсу.

При оценке опросов анализу подлежит точность формулировок, связность изложения материала, обоснованность суждений, опора на действующее семейное законодательство.

Решение заданий в тестовой форме

Проводится три раза в течение изучения дисциплины (семестр), с использованием персональных компьютеров и программного обеспечения. Не менее, чем за 2 недели до проведения тестирования, преподаватель должен передать задания в тестовой форме с отмеченными правильными ответами системному администратору для введения заданий в тестовую компьютерную оболочку, а также определить критерии оценки.

Не менее, чем за 1 неделю до тестирования, преподаватель должен определить студентам исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будут задания в тестовой форме, нормативные правовые акты и теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) для подготовки.

На тестировании студенту отводится по 2 минуты на каждое задание. Набор заданий для студента определяется компьютерной программой из базы тестовых заданий путем случайной выборки. По завершении тестирования студент может еще раз проверить все свои ответы на задания и при необходимости внести корректировки. Определение оценки за выполненное студентом тестовое задание, осуществляется самой компьютерной программой, а результат выдается немедленно по завершении тестирования. При проведении тестирования не разрешается пользоваться конспектами лекций, учебниками, законами и иными нормативными актами.

Реферат (доклад) - это развернутое устное сообщение на какую-либо тему, сделанное публично. Он является разновидностью самостоятельной научной работы обучающегося, часто применяется на семинарах.

Тему для реферата, доклада обучающиеся обычно выбирают из списка, составленного преподавателем. Однако докладчики могут предложить и свою тему, если она не выходит за рамки учебного курса и дополняет материал предыдущей лекции.

Материал по теме часто собирается из нескольких достоверных источников (учебники, научная литература). Обучающийся должен проанализировать его, выделить наиболее важные факты, обобщить и написать текст доклада, выдержанный в научном стиле.

На выступление каждому докладчику выделяется не более 15 минут. Доклад должен состоять из вступления (название темы, перечисление источников, связь с предыдущими докладами), основной части и заключения (выводы, значение рассмотренного вопроса). Во время доклада обучающийся может использовать наглядный материал (таблицы, графики, иллюстрации и т.д.). По окончании доклада присутствующие на семинаре могут задать докладчику вопросы, обсудить некоторые моменты сообщения.

Работая над докладом, обучающийся закрепляет полученный на лекциях материал, приобретает научно-исследовательские умения, а также приобретает опыт публичного выступления.

Выступление с докладом обучающегося заслушивается в аудитории в присутствии всех обучающихся и подлежит соответствующей оценке по четырех балльной системе.

7.1.2. Типовые и контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений и навыков обучающихся

7.1.2.1 Примерные варианты контрольных работ для обучающихся заочной формы обучения

Вариант 1

Теория поведения человека в организации - З-1, У-1, У-2

1. Организационное поведение как предмет изучения, управления и развития.
2. Механизмы регуляции организационного поведения.
3. Мотивационная регуляция организационного поведения.

Вариант 2

Формирование группового поведения в организации - У-1, У-2, В-2

1. Понятие группы. Характеристики и свойства групп.
2. Задачи и принципы формирования групп.
3. Виды групп и факторы их создания.

Вариант 3

Личность и организация - З-1, У-1, У-2, В-1

1. Человеческий фактор в модели управления организацией.
2. Личность как центр организационного поведения.
3. Факторы, влияющие на поведение личности в организации.

Вариант 4

Коммуникативное поведение в организации - У-1, У-2, В-1, В-2

1. Рассмотрение общих законов организации.
2. Частных и специфических законы.
3. Основной закон организации – закон синергии.

Вариант 5

Лидерство в организации - З-1, У-2, В-1

1. Сущность лидерства.
2. Типы лидерства и его влияние на организационное поведение.
3. Формальное лидерство и его природа.

Вариант 6

Мотивация и результативность организации - З-1, У-1, В-1

1. Мотивация личности - основа формирования организационного поведения.
2. Взаимосвязь понятий: потребности, мотивы, стимулы.
3. Классификация потребностей и мотивов.

Вариант 7

Персональное развитие в организации - З-1, У-2, В-1

1. Развитие организации и ее сотрудников.
2. Персональное развитие, его сущность и психологическая основа, движущие силы и способы.
3. Стратегия персонального развития.

Вариант 8

Анализ и конструирование организации - У-1, У-2, В-1, В-2

1. Место и роль анализа деятельности персонала в конструировании организации. Технология конструирования трудового коллектива.
2. Различные подходы к анализу организации.
3. Идентификация общих переменных.

Вариант 9

Управление изменениями - У-1, У-2, В-1, В-2

1. Природа изменений в организации.
2. Основные понятия организационных изменений.
3. Необходимость изменения для развития организации.

Вариант 10

Управление поведением организации - У-1, У-2, В-1, В-2

1. Особенности организационного поведения на различных этапах ЖЦО: становления, зрелости, стагнации и свертывания.
2. Стратегии развития организации в разных сегментах бизнеса.
3. Объединение юридических лиц, их формы и тенденции развития.

7.1.2.2. Примерные тестовые задания для текущего контроля успеваемости

Тема 1. Теории поведения человека в организации - З-1, У-1, У-2

1. Цели учебной дисциплины «Организационное поведение»:

- а) систематизированное описание поведения людей в различных возникающих в организации ситуациях;
- б) манипулирование людьми;
- в) объяснение причин поступков индивидов в определенных ситуациях;
- г) предсказание поведения работника в будущем;
- д) овладение навыками управления поведением людей в процессе труда и их совершенствование.

2. Основные компоненты дисциплины «Организационное поведение»:

- а) индивид;
- б) группа;
- в) организация;
- г) команда;
- д) субъекты организации.

3. Отличительные черты науки об организационном поведении:

- а) междисциплинарный характер;

- б) теоретический характер дисциплины;
- в) комплексный прикладной характер дисциплины;
- г) инструментальный характер дисциплины;
- д) системность, опирающаяся на результаты исследований и концептуальные разработки.

4. Методы исследования организационного поведения:

- а) опросы, интервью, анкетирование, тестирование;
- б) наблюдение;
- в) эксперимент (лабораторный и естественный);
- г) сбор фиксированной информации (изучение документов);
- д) социометрический эксперимент.

5. Изучение закономерностей организационного поведения помогает руководителю в решении следующих задач:

- а) в мотивировании труда;
- б) в обеспечении стабильности деятельности;
- в) в эффективном управлении группами людей;
- г) в принятии и реализации управленческих решений;
- д) в развитии организации.

Тема 2. Организационные структуры управления - З-1, У-1, У-2

1. К юридическим лицам, в отношении которых их учредители не имеют имущественных прав, не относятся:

- а) религиозные организации;
- б) благотворительные и другие фонды;
- в) товарищества и общества;
- г) ассоциации и союзы.

2. Согласно ГК РФ предпринимательскую деятельность могут осуществлять:

- а) юридические лица;
- б) физические лица;
- в) верно все;
- г) нет верного ответа.

3. Как делятся юридические лица, в зависимости от того какие они преследуют цели:

- а) коммерческие;
- б) некоммерческие;
- в) верно все;
- г) нет верного ответа.

4. Хозяйственные товарищества и общества - это:

- а) коммерческие организации, имущество которых создается за счет вкладов участников;
- б) не коммерческие организации, имущество которых создается за счет вкладов участников;
- в) коммерческие организации, не наделенные правом собственности на закрепленное за ними имущество;
- г) нет верного ответа.

5. Вклады в имущество хозяйственного товарищества не могут быть в виде:

- а) денежных средств;
- б) ценных бумаг;
- в) имущественных прав, не имеющих денежной оценки;
- г) других вещей,

6. Какое из прав имеют участники хозяйственного товарищества:

- а) участвовать в управлении делами;
- б) получать информацию о деятельности товарищества;
- в) участвовать в распределении прибыли;
- г) получать в случае ликвидации часть имущества после расчета с кредиторами;
- д) верно все.

7. Объединение граждан, которые занимаются предпринимательской деятельностью в соответствии с заключенным между ними учредительным договором и несут ответственность по обязательствам принадлежащим имуществом:

- а) унитарное предприятие;
- б) полное товарищество;
- в) производственный кооператив;
- г) акционерное общество.

8. Участвуют ли участники-вкладчики в управлении товариществом:

- а) да;
- б) нет;
- в) по желанию;
- г) обязаны.

9. Отрасль малого предпринимательства, где численность работающих составляет не более 50-и человек:

- а) сельское хозяйство;
- б) научно-техническая сфера;
- в) промышленность;
- г) оптовая торговля.

10. Отрасль малого предпринимательства, где численность работающих менее 100 человек:

- а) сельское хозяйство;
- б) промышленность;
- в) строительство;
- г) транспорт.

11. Отрасль малого предпринимательства, где численность работающих составляет не менее 30-ти человек:

- а) сельское хозяйство;
- б) промышленность;
- в) строительство;
- г) розничная торговля и бытовое обслуживание.

12. Относятся ли к субъектам малого предпринимательства индивидуальные предприниматели:

- а) да;
- б) нет.

13. Финансовые ресурсы Федерального фонда поддержки малого предпринимательства образуются из:

- а) бюджетных ассигнований;
- б) доходов от собственной деятельности;
- в) средств, полученных из внебюджетных источников;
- г) верно все.

14. Финансовую среду предпринимательства можно разделить на:

- а) объективную и субъективную;
- б) внутреннюю и внешнюю
- в) рисковую и безрисковую;
- г) коммерческую и некоммерческую

15. Что из перечисленного не относится к правам налогоплательщиков:

- а) уплачивать законно установленные налоги и сборы;
- б) бесплатно получать информацию о действующих налогах и сборах;
- в) использовать налоговые льготы, в установленном законом порядке;
- г) получать отсрочку и рассрочку о выплате налогов и сборов.

16. На основе каких принципов предоставляется инвестиционный налоговый кредит:

- а) возвратности;
- б) срочности;
- в) платности;
- г) верно все.

17. На какой срок предоставляется инвестиционный налоговый кредит:

- а) до 1 года;
- б) 1-5 лет;
- в) 1-8 лет;
- г) 1-10 лет.

Тема 5. Формирование группового поведения в организации - У-1, У-2, В-2

1. Регуляторами поведения личностей и групп являются:

- а) политические регуляторы (правовые нормы и декреты государства и т.п.);
- б) организационные регуляторы (уставы, инструкции, распоряжки и т.п.);
- в) общественные регуляторы (традиции, обычаи, общественное мнение и т.п.);
- г) ситуация на рынке, на котором действует организация;
- д) мораль как система нравственных норм.

2. Теория поведения человека в организации:

- а) школа научного управления;
- б) административная школа;
- в) школа человеческих отношений;
- г) поведенческие науки;
- д) исследование операций.

3. Критерии индивидуальной эффективности:

- а) способности;
- б) мотивация;
- в) знания, умения, навыки;
- г) стратегия организации;
- д) опыт.

4. Критерии групповой эффективности:

- а) лидерство;
- б) статус;
- в) роли;
- г) мотивация;
- д) опыт.

5. Внутренние особенности личности, влияющие на поведение человека:

- а) система потребностей, интересов, притязаний, ценностных ориентаций и т.п.;
- б) знания, навыки, умения;
- в) тип темперамента;
- г) психические свойства: эмоции, ощущения, чувства, воля, память, характер;
- д) принадлежность к различным социальным группам.

6. Факторы, определяющие групповое поведение:

- а) профессиональная сработанность группы;

- б) морально-психологическая сплоченность;
- в) продуктивность и удовлетворенность продуктами труда;
- г) межличностная совместимость;
- д) работоспособность трудового коллектива.

7. Условия эффективной организаторской деятельности руководителя:

- а) знание руководителем правовых норм;
- б) наличие у каждого работника должностных инструкций;
- в) интересы потребителей;
- г) система контроля исполнения решений;
- д) наличие организационно-функциональной структуры.

8. Выделите социально-психологические методы руководства:

- а) приказ;
- б) мотивирование;
- в) распоряжение;
- г) внушение;
- д) убеждение.

9. Функциональные задачи общения руководителя с подчиненными:

- а) выдача распорядительной информации (приказы, распоряжения, указания, рекомендации, советы);
- б) самопрезентация;
- в) установление и поддержание контакта;
- г) получение обратной информации об итогах реализации задач;
- д) представление оценочной информации об итогах реализации задач.

10. Способы устранения деструктивного лидерства:

- а) административное устранение негативного лидерства;
- б) изменение характера, направленности и авторитета с пользой для организации;
- в) перехват основополагающих функций формальным руководителем;
- г) подрыв репутации лидера, его компрометация в глазах коллектива;
- д) лишение премии, другие санкции.

11. Характеристики эффективного лидерства:

- а) оптимизм;
- б) стремление к развитию, саморазвитию;
- в) чувство ответственности;
- г) высокий уровень саморегуляции и контроля;
- д) владение управленческими психотехнологиями.

12. Свойства организационной культуры:

- а) системность;
- б) иерархичность и приоритетность;
- в) элементы культуры организации не требуют доказательств;
- г) общность;
- д) формирование представлений работников об организационных ценностях и способах следования этим ценностям.

13. Специфические функции организационной культуры:

- а) охранная;
- б) интегрирующая;
- в) регулирующая;
- г) образовательная и развивающая;
- д) легитимация организационной деятельности.

14. На возможность организационной культуры влияют:

- а) стадии жизненного цикла организации;

- б) психологический климат организации;
- в) организационный кризис;
- г) уровень культуры;
- д) смена руководства.

15. Причины сопротивления организационным изменениям:

- а) угроза потребностям сотрудников в безопасности;
- б) ощущение работниками дискомфорта, вызываемого самой природой изменения;
- в) методы проведения организационных изменений;
- г) непонимание цели перемен;
- д) убеждение, что для организации изменения не являются необходимыми и желанными.

Тема 11. Управление изменениями в организации - У-1, У-2, В-1, В-2

1. На возможность организационной культуры влияют:

- а) стадии жизненного цикла организации;
- б) психологический климат организации;
- в) организационный кризис;
- г) уровень культуры;
- д) смена руководства.

2. Причины сопротивления организационным изменениям:

- а) угроза потребностям сотрудников в безопасности;
- б) ощущение работниками дискомфорта, вызываемого самой природой изменения;
- в) методы проведения организационных изменений;
- г) непонимание цели перемен;
- д) убеждение, что для организации изменения не являются необходимыми и желанными.

3. Какие операции осуществляются в ходе анализа проблемной ситуации:

- а) определение наличия проблемы;
- б) разработка альтернатив решения;
- в) определение степени разрешимости проблемы;
- г) определение и формулирование проблемы;
- д) признание проблемной ситуации.

4. Информация – это:

- а) сведения о потребителях и поставщиках организации;
- б) сведения о конкурентах предприятия;
- в) сведения о финансовой деятельности предприятия;
- г) сведения о производственной деятельности предприятия;
- д) совокупность сведений о процессах, протекающих внутри организации и в ее окружении.

5. Требования к информации:

- а) точность, закрытость, разнообразие, экономичность;
- б) непротиворечивость, своевременность, доступность;
- в) экономичность, разнообразие, своевременность;
- г) точность, своевременность, достоверность, достаточность, доступность;
- д) непрерывность, достаточность, доступность, ограниченность.

6. Назовите критерии классификации информации:

- а) по сроку действия, по частоте, по сложности, по достаточности;
- б) по объему, по источникам, по возрасту, по способам распространения;
- в) размер организации, стиль управления, по сроку действий, по широте;

- г) по стажу руководителя, по сложности, по глубине, по частоте;
- д) по форме собственности предприятия, по эффективности, по сложности.

7. Информационное обеспечение – это:

- а) обеспечивающая функция, качество которой является определяющим фактором обоснованности принимаемого решения;
- б) данные, подлежащие вводу в компьютер, хранимые в его памяти, обрабатываемые и выдаваемые пользователям;
- в) сведения о лицах, предметах, фактах, событиях и явлениях независимо от формы их представления;
- г) зафиксированная на материальном носителе информация;
- д) организованная по определенным правилам совокупность информации о каком-либо объекте.

8. Дерево целей – это:

- а) деление общих (генеральных) целей на подцели, последних – на подцели следующего уровня и т.д.
- б) выделение общих целей;
- в) словесное описание целей;
- г) формулировка целей;
- д) выделение приоритетных целей.

9. Цель – это:

- а) идеальный образ желаемого;
- б) желаемое состояние объекта;
- в) конкретные конечные состояния или искомые результаты, к которым стремится организация;
- г) состояние объекта управления, к достижению которого стремится организация;
- д) общее направление, в котором должна двигаться организация для достижения лучшего результата.

7.1.2.3. Примерная тематика рефератов - З-1,З-2,З-3, У-1,У-2,У-3, У-4

1. Генезис и развитие науки «организационное поведение».
2. Теоретические основы дисциплины «Организационное поведение»: сущность, специфика, основные понятия
3. Личность и организация. Понятие «личность» в социально-психологической науке. Социально-психологическая характеристика личности.
4. Теории поведения личности в организации
5. Социализация и ролевое поведение работника в организации
6. Проблема мотивация личности в трудовой деятельности и результативность организации
7. Экспериментальные исследования Э.Мейо
8. Человеческая потребность как основа мотивации индивидуального поведения.
9. Появление содержательных теорий мотивации человека
10. Двухфакторная теория Ф.Герцберга

7.1.3. Описание критериев и шкал оценивания

7.1.3.1 Описание показателей и критериев оценивания устных ответов

Показатели оценивания	Критерии оценивания компетенций	Уровень освоения компетенции
-----------------------	---------------------------------	------------------------------

		й
Понимание смысла компетенции	<p>Имеет базовые общие знания в рамках диапазона выделенных задач.</p> <p>Понимает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах области исследования. В большинстве случаев способен, выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию.</p> <p>Имеет фактические и теоретические знания в пределах области исследования с пониманием границ применимости.</p>	<p>Минимальный уровень</p> <p>Базовый уровень</p> <p>Высокий уровень</p>
Освоение компетенции в рамках изучения дисциплины	<p>Наличие основных умений, требуемых для выполнения простых задач. Способен применять только типичные, наиболее часто встречающиеся приемы по конкретной сформулированной (выделенной) задаче.</p> <p>Имеет диапазон практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования. В большинстве случаев способен, выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию.</p> <p>Имеет широкий диапазон практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем. Способен выявлять проблемы и умеет находить способы решения, применяя современные методы и технологии.</p>	<p>Минимальный уровень</p> <p>Базовый уровень</p> <p>Высокий уровень</p>
Способность применять на практике знания, полученные в ходе изучения дисциплины	<p>Способен работать при прямом наблюдении. Способен применять теоретические знания к решению конкретных задач.</p> <p>Может взять на себя ответственность за завершение задач в исследовании, приспособливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем. Затрудняется в решении сложных, неординарных проблем, не выделяет типичных ошибок и возможных сложностей при решении той или иной проблемы.</p> <p>Способен контролировать работу, проводить оценку, совершенствовать действия работы. Умеет выбрать эффективный прием решения задач по возникающим проблемам.</p>	<p>Минимальный уровень</p> <p>Базовый уровень</p> <p>Высокий уровень</p>

7.1.3.2 Критерии оценки письменных ответов по дисциплине

Оценка за ответ	Характеристика ответа
Отлично	Полные и правильные ответы на все поставленные теоретические вопросы, успешное решение задач с необходимыми пояснениями, корректная формулировка понятий и категорий.
Хорошо	Недостаточно полные и правильные ответы на 1 или 2 вопрос, несущественные ошибки в формулировке категорий и основных понятий, задача решена правильно, но не указаны единицы измерения, вывод по решению сформулирован аргументировано.
Удовлетворительно	Ответы включают материалы, в целом правильно отражающие понимание студентом выносимых на контрольную работу тем курса. Допускаются неточности в раскрытии части категорий, несущественные ошибки математического плана при решении задач, неправильно сформулирован вывод по задаче.
Неудовлетворительно	Неправильные и не аргументированные ответы на теоретические вопросов, большое количество существенных ошибок в решение практической части контрольной работы, отсутствия вывода. Не

	<p>раскрыто основное содержание материала, обнаружено незнание основных положений темы.</p> <p>Не сформированы компетенции, умения и навыки.</p>
--	--

7.1.3.3 Критерии оценки результатов тестовых заданий

Количество правильных ответов	Оценка
от 25 до 30 (85 – 100%)	отлично
от 21 до 24 (70 – 85%)	хорошо
от 17 до 20 (55 – 70%)	удовлетворительно
от 16 и менее (53%)	неудовлетворительно

7.1.3.4 Критерии оценки написания и представления реферата обучающимся

Оценка за ответ	Критерии
Отлично	оценивается доклад, в котором соблюдены следующие требования: обоснована актуальность избранной темы; полно и четко представлены основные теоретические понятия; проведен глубокий анализ теоретических и практических исследований по проблеме; продемонстрировано знание методологических основ изучаемой проблемы; показана осведомленность о новейших исследованиях в данной отрасли (по материалам научной периодики); уместно и точно использованы различные иллюстративные приемы – примеры, схемы, таблицы и т. д.; показано знание межпредметных связей; работа написана с использованием терминов современной науки, хорошим русским языком, соблюдена логическая стройность работы; соблюдены все требования к оформлению доклада.
Хорошо	оценивается доклад, в котором в целом раскрыта актуальность темы; в основном представлен обзор основной литературы по данной проблеме; недостаточно использованы последние публикации по данному вопросу; выводы сформулированы недостаточно полно; собственная точка зрения отсутствует или недостаточно аргументирована; в изложении преобладает описательный характер
Удовлетворительно	выставляется при условии: изложение носит исключительно описательный, компилятивный характер; библиография ограничена; изложение отличается слабой аргументацией; работа не выстроена логически; недостаточно используется научная терминология; выводы тривиальны; имеются существенные недостатки в оформлении.
Неудовлетворительно	выставляется, если большинство изложенных требований к докладу не соблюдено, то он не засчитывается.

7.2. Промежуточная аттестация по дисциплине

Дисциплина «Организационное поведение» изучается в двух семестрах, по окончании первого семестра промежуточная аттестация проходит в виде зачета. Зачет проводится согласно расписанию зачетно-экзаменационной сессии.

Состав испытания определяется преподавателем самостоятельно, исходя из уровня подготовки студента, продемонстрированного в период проведения текущей аттестации и

практических занятий. Независимо от результата первого этапа преподаватель допускает студента до прохождения второго этапа зачета. Только по итогам всех этапов и результатам текущей успеваемости выставляется итоговая отметка.

Итог каждого этапа испытания фиксируется преподавателем. Оценивание проводится по методике, описанной выше для оценки тестирования и решения задач. Преподаватель вправе повысить получившееся значение, основываясь на результатах текущей успеваемости студента и его работы на практических занятиях. Результаты прохождения экзамена объявляются всей группе. В случае неудовлетворительного результата экзаменационного испытания начальником учебного отдела назначается день и время повторной сдачи экзамена по дисциплине.

7.2.1 Примерный перечень вопросов для промежуточной аттестации по дисциплине

Вопросы к зачету

Наименование	Знать, Уметь, Владеть
1. Генезис и развитие науки «организационное поведение»	З-1,З-2,З-3, У-1,У-2, У-3, У-4
2. Теоретические основы дисциплины «Организационное поведение»: сущность, специфика, основные понятия	З-2,З-3, У-3,У-4, В-1, В-2
3. Личность и организация. Понятие «личность» в социально-психологической науке. Социально-психологическая характеристика личности.	З-2,З-3, У-3,У-4, В-3, В-4
4. Теории поведения личности в организации	З-1,З-2,З-3, У-1,У-2, У-3, У-4
5. Социализация и ролевое поведение работника в организации	З-2,З-3, У-3,У-4, В-1, В-2
6. Проблема мотивация личности в трудовой деятельности и результативность организации	З-2,З-3, У-3,У-4, В-3, В-4
7. Экспериментальные исследования Э.Мейо	З-1,З-2,З-3, У-1,У-2, У-3, У-4
8. Человеческая потребность как основа мотивации индивидуального поведения.	З-2,З-3, У-3,У-4, В-1, В-2
9. Появление содержательных теорий мотивации человека	З-2,З-3, У-3,У-4, В-3, В-4
10. Двухфакторная теория Ф.Герцберга	З-1,З-2,З-3, У-1,У-2, У-3, У-4
11. Теория ожиданий	З-2,З-3, У-3,У-4, В-1, В-2

12. Процессуальные теории мотивации: модель Портера -Лоулера, теория подкрепления, теория справедливости и т.д.	З-1,З-2,З-3, У-1,У-2, У-3, У-4
13. Мотивация и эффективность управления	З-2,З-3, У-3,У-4, В-1, В-2
14. Методы управления и стимулирования деятельности работника	З-2,З-3, У-3,У-4, В-3, В-4
15. Формирование группового поведения в организации.	З-1,З-2,З-3, У-1,У-2, У-3, У-4
16. Динамика групп в организациях	З-2,З-3, У-3,У-4, В-1, В-2
17. Феномен группового конформизма	З-2,З-3, У-3,У-4, В-3, В-4
18. Формальные и неформальные группы в организации	З-1,З-2,З-3, У-1,У-2, У-3, У-4
19. Конфликты в организации: понятие, виды, причины возникновения, структура.	З-2,З-3, У-3,У-4, В-1, В-2
20. Управление конфликтами в организации	З-2,З-3, У-3,У-4, В-3, В-4
21. Стресс на рабочем месте: понятие, сущность, причины возникновения, способы нейтрализации	З-1,З-2,З-3, У-1,У-2, У-3, У-4
22. Управление нововведениями в организации	З-2,З-3, У-3,У-4, В-1, В-2
23. Персональное развитие в организации	З-1,З-2,З-3, У-1,У-2, У-3, У-4
24. Система регуляции поведения и деятельности работника в организации	З-2,З-3, У-3,У-4, В-1, В-2
25. Роль организационных ценностей, ритуалов и традиций в регуляции поведения и деятельности личности в организации	З-1,З-2,З-3, У-1,У-2, У-3, У-4

7.2.2. Критерии и шкалы оценки для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

7.2.2.1 Критерии оценки в системе «зачтено – не зачтено»

Оценка	Характеристика ответа
--------	-----------------------

за ответ	
Зачтено	<p>Достаточный объем знаний в рамках изучения дисциплины.</p> <p>Цели реферирования и коммуникации в целом достигнуты.</p> <p>Допущено не более пяти полных коммуникативно значимых ошибок (пяти речевых ошибок, или лексических, или грамматических, приведших к недопониманию или непониманию), а также не более пяти коммуникативно незначимых ошибок.</p> <p>В ответе используется научная терминология.</p> <p>Стилистическое и логическое изложение ответа на вопрос правильное.</p> <p>Умеет делать выводы без существенных ошибок.</p> <p>Владеет инструментарием изучаемой дисциплины, умеет его использовать в решении стандартных (типовых) задач.</p> <p>Ориентируется в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине.</p> <p>Активен на практических (лабораторных) занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий.</p>
Не зачтено	<p>Не достаточно полный объем знаний в рамках изучения дисциплины.</p> <p>Цели реферирования и коммуникации не достигнуты.</p> <p>Допущено более пяти полных коммуникативно значимых ошибок (пяти речевых ошибок, или лексических, или грамматических, приведших к недопониманию или непониманию), а также более пяти коммуникативно незначимых ошибок.</p> <p>В ответе не используется научная терминология.</p> <p>Изложение ответа на вопрос с существенными стилистическими и логическими ошибками.</p> <p>Не умеет делать выводы по результатам изучения дисциплины</p> <p>Слабое владение инструментарием изучаемой дисциплины, не компетентность в решении стандартных (типовых) задач.</p> <p>Не умеет ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине.</p> <p>Пассивность на практических (лабораторных) занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий.</p> <p>Не сформированы компетенции, умения и навыки. Отказ от ответа или отсутствие ответа.</p>

8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ (ПРИ НЕОБХОДИМОСТИ)

8.1. Основная литература:

1. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник / Л. И. Дорофеева. - Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. - 529 с. - ISBN 978-5-4497-1330-8. - Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. - URL: <https://www.iprbookshop.ru/110572.html>
2. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и специальности «Социология» / Ю. Д. Красовский. - 4-е изд. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 487 с. - ISBN 978-5-238-02186-7. - Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. - URL: <https://www.iprbookshop.ru/71032.html>
3. Масалова, Ю. А. Организационное поведение : учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ», 2020. - 264 с. - ISBN 978-5-7014-0952-9. - Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. - URL: <https://www.iprbookshop.ru/106151.html>

8.2. Дополнительная литература:

1. Валеева, Е. О. Организационное поведение : учебное пособие / Е. О. Валеева. - Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2015. - 176 с. - ISBN 978-5-905916-88-5. - Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. - URL: <https://www.iprbookshop.ru/31936.html>
2. Джордж, Дж. М. Организационное поведение. Основы управления : учебное пособие для вузов / Дж. М. Джордж, Г. Р. Джоунс ; перевод Е. А. Климов. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 459 с. - ISBN 5-238-00512-1. - Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. - URL: <https://www.iprbookshop.ru/74898.html>
3. Елина, В. Н. Организационное поведение в отрасли производства : методическое пособие / В. Н. Елина. - Симферополь : Университет экономики и управления, 2017. - 68 с. - Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. - URL: <https://www.iprbookshop.ru/73280.html>
4. Оксина К.Э. Организационное поведение: учебник. - М.: КНОРУС, 2016. - 472 с. Организационное поведение : учебное пособие / А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец, Д. С. Кенина [и др.]. - Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. - 168 с. - Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. - URL: <https://www.iprbookshop.ru/76042.html>
5. Петрова, И. Е. Организационное поведение. Практикум : учебное пособие / И. Е. Петрова. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2017. - 79 с. - ISBN 5-7937-1444-0. - Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. - URL: <https://www.iprbookshop.ru/102936.html>

8.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)

- Антитеррористическая комиссия Ставропольского края <http://www.atk26.ru>
- Библейские истории в шедеврах мирового искусства <http://biblegroups.predanie.ru/kurs/>;
- ГБУК «СКУНБ им. М.Ю.Лермонтова» <http://www.skunb.ru>
- Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов <http://schoolcollection.edu.ru/>

- Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" <http://window.edu.ru/>
- Наука и образование против террора <http://scienceport.ru>
- Национальный центр противодействия терроризму и экстремизму в образовательной среде и сети Интернет <http://нципти.рф>
- Научная электронная библиотека – полнотекстовые журналы на русском и иностранных языках <http://www.edu.ru/>
- Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <https://www.elibrary.ru/>
- Электронная библиотека ИДНК <https://idnk.ru/idnk-segodnya/biblioteka.html>
- Электронно – библиотечная система «ЭБС IPRbooks» <http://www.iprbookshop.ru>
- Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <http://minobrnauki.gov.ru>
- Федеральный портал «Российское образование» www.elibrary.ru

8.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень лицензионного программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

- Microsoft Server Open License, лицензия № 43817628 от 18.04.2008 (бессрочно)
- Microsoft Office 2010 – Academic License № 60199945 от 08.11.2011 (бессрочно)
- ООО «Консультант Плюс-СК», договор № 67662 от 21.06.2021 (сроком на 1 год)
- Radmin 3, договор № 1546 от 22.10.2018 (бессрочно)
- Radmin 3, договор № 1719 от 20.11.2018 (бессрочно)
- Платформа ВКР-ВУЗ, лицензионный договор № 7874/21 от 26.03.2021 (сроком на 1 год)
- Информационно-аналитическая система SCIENCE INDEX, договор № SIO-932/2020 от 13.11.2020, договор № SIO-932/2021 от 08.11.2021 (сроком на 1 год)
- Программное обеспечение «Интернет-расширение информационной системы», лицензионный договор № 4061 на программное обеспечение от 28.03.2017 (бессрочно)
- Foxit PDF Reader (свободно распространяемое программное обеспечение)
- Яндекс.Браузер (свободно распространяемое программное обеспечение)

8.5. Перечень профессиональных баз данных, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)

- AUP.Ru: информационно-методический интернет-ресурсы по вопросам экономики, финансов, менеджмента и маркетинга на предприятии - <http://www.aup.ru/>
- Economicus.Ru : портал по экономическим дисциплинам- <http://economicus.ru/>
- Энциклопедия маркетинга : статьи, книги - <http://www.marketing.spb.ru/>
- РосБизнесКонсалтинг (РБК) - <https://kavkaz.rbc.ru/>
- Корпоративный менеджмент : аналитические статьи, книги и курсы лекций, бизнес-планы реальных предприятий - <https://www.cfin.ru/>
- Экономика. Социология. Менеджмент: федеральный образовательный портал - <http://ecsocman.hse.ru/docs/16000047/index.html>
- Бухгалтерский учет и налоги - <http://businessuchet.ru/>

- IE: Экономика. Институциональная экономика : отечественные и переводные материалы учебно-методического характера по экономической теории - <http://institutional.narod.ru/>
- Финансы.ru: экономические новости, актуальные публикации по экономике и финансам, методические пособия, лекции, тщательно отобранные рефераты, конспекты, переводы, тексты книг дипломы и диссертации - <http://www.finansy.ru/>.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1 Общие методические указания по изучению курса:

Методические указания для усвоения лекционного материала

При изучении дисциплины обучающиеся знакомятся с темами курса в соответствии с учебно-тематическим планом на занятиях лекционного и семинарского типа. Во время проведения занятий используются мультимедийные материалы; на основании пройденного теоретического материала и индивидуального изучения литературы по тематическим планам обучающиеся самостоятельно изучают указанные темы, выполняются практические задания; в качестве научно-исследовательской работы обучающиеся выполняют доклады (и иные работы) по утвержденным или рекомендованным темам; завершающим этапом изучения программы курса является повторение и закрепление пройденного материала в виде контроля остаточных знаний, тестирования, подготовки к промежуточной аттестации.

При подготовке к занятиям семинарского типа (практическим занятиям) обучающийся должен начинать подготовку с литературы, отражающей концепцию дисциплины (модуля).

Эффективность освоения дисциплины обучающимися самостоятельно связана с изучением основной, специальной литературы и нормативно-правовых актов, а также подготовкой письменных работ.

При работе с литературой и выполнении заданий обучающимися целесообразно пользоваться фондами электронно-библиотечной системы - <http://www.iprbookshop.ru/>, фондами библиотеки вуза, Интернет-ресурсами.

Работа обучающихся на практических занятиях (занятиях семинарского типа) предполагает достижение учебных и воспитательных целей: помочь обучающимся овладеть необходимыми теоретическими знаниями, сформировать и закрепить практические умения и навыки; способствовать формированию активной жизненной и гражданской позиции студенчества, их ценностных ориентаций, в том числе, профессиональных.

Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям:

Организация	Группового поведения
Организационное поведение	Ролевое поведение
Мотивационная	регуляция Механизмы регуляции организационного

организационного поведения
Управление организационной культурой
Поведение личности

поведения
Лидерство в организации
Коммуникативное поведение

Методические указания по выполнению занятий семинарского типа (практических занятий)

Изучение рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстами нормативных документов и др. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму и др.

Методические указания по подготовке к экзаменационной сессии

Наиболее ответственным этапом в обучении студентов является экзаменационная сессия. На сессии студенты отчитываются о выполнении учебной программы по дисциплине «Организационное поведение», об уровне и полноте полученных знаний. На сессии студенты сдают зачет и экзамен. Зачет по дисциплине «Организационное поведение» проводится без дифференцированной отметкой, с записью «зачтено» в зачетной книжке.

Залогом успешной сдачи всех экзаменов являются систематические, добросовестные занятия студента. Однако студенту необходима усиленная подготовка перед началом сессии и в период сдачи экзаменов. Ответственной задачей студента в период экзаменационной сессии являются повторение, обобщение и систематизация всего материала, который был изучен в период обучения.

Начинать повторение учебного материала рекомендуется за месяц-полтора до начала сессии. Приступая к нему, студенту необходимо выяснить календарные сроки проведения экзамена или зачета.

Определив сроки проведения экзамена или зачета, студента необходимо обеспечить себя вопросами к зачету или экзамену. В основу повторения пройденного материала должна быть положена только рабочая программа изучаемой дисциплины. При повторении не следует механически заучивать вопросы по билетам прошлого года, так как это нарушает систему знаний и ведет к обыкновению «натаскиванию». Повторение пройденного материала по различного рода контрольным вопросам текущей аттестации также не желательно, так как приводит к пропускам и пробелам в знаниях и к недоработке иногда весьма важных разделов программы изучаемой дисциплины.

Повторение - процесс индивидуальный; каждый студент повторяет то, что для него трудно, неясно, забыто. Поэтому, прежде чем приступить к повторению, сначала рекомендуется внимательно посмотреть программу курса, установить наиболее трудные или менее усвоенные разделы и выписать их на отдельном листе.

В процессе повторения анализируются и систематизируются все знания, накопленные при изучении программы дисциплины: содержание учебников, записи лекций, конспекты прочитанных книг, заметки, сделанные во время консультаций или практических занятий, и др. Ни в коем случае нельзя ограничиваться только одним конспектом, а тем более, чужими записями. Всякого рода записи и конспекты - вещи сугубо индивидуальные, понятные только автору. Готовясь по чужим записям, легко можно впасть в очень грубые заблуждения.

Самоповторение рекомендуется вести по темам программы и по главам учебника. Закончив работу над темой (главой), необходимо ответить на вопросы учебника или выполнить задания, а самое лучшее - воспроизвести весь материал вслух.

Консультации, которые проводятся для студентов в период экзаменационной сессии, необходимо использовать для углубления знаний, для восполнения пробелов и для разрешения всех возникающих трудностей. Без тщательного самостоятельного продумывания материала беседа с консультантом неизбежно будет носить «общий», поверхностный характер и не принесет нужного результата.

При подготовке к занятиям необходимо еще раз проверить себя на предмет усвоения основных категорий и ключевых понятий курса.

9.2. Методические рекомендации к написанию контрольной работы

Контрольная работа – одна из форм самостоятельной работы при изучении студентами учебного материала. Выполнение контрольной работы преследует цель научить самостоятельно работать над учебным материалом, овладеть методами современных научных исследований, а также приучить к точному изложению своих мыслей, к умению делать определенные выводы и обобщения на основе изученного материала. Кроме того, она служит для студентов средством контроля усвоения курса. По дисциплине «Организационное поведение» для студентов заочной формы обучения предусмотрена одна контрольная работа в форме текущего контроля успеваемости. Контрольная работа должна быть выполнена самостоятельно и должна быть правильно оформлена. Необходимо составить план контрольной работы (с указанием страниц) и список литературы. Рекомендуется перед выполнением контрольной работы ознакомиться с программой дисциплины, изучить её теоретическую часть по предлагаемому в методических указаниях списку литературы, а затем приступить к выполнению одного из 25 вариантов. Контрольная работа печатается на компьютере и оформляется на бумаге формата А4, 14 шрифтом, через 1,5 интервала. Объем печатной контрольной работы должен составлять 10-12 страниц. Страницы работы должны быть пронумерованы, к приведенным цитатам и цифровым данным должны быть сделаны ссылки.

9.3. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы

Организация любой самостоятельной работы обучающихся включает три этапа:

- первый этап – постановка перед студентами целей, задач выполнения заданий (упражнений), разъяснения и указания по их выполнению;
- второй этап – непосредственная деятельность студентов по выполнению заданий (упражнений), решению задач;
- третий этап – подведение итогов и оценка выполнения самостоятельной работы студентов.

В ходе выполнения заданий студенты должны учиться мыслить, анализировать задания, учитывать условия, ставить задачи, решать возникающие проблемы.

В организации творческой деятельности студентов преподавателю могут помочь новые информационные технологии.

При распределении видов заданий СР рекомендуется использовать дифференцированный подход к студентам.

Перед выполнением СР преподаватель проводит инструктаж по выполнению задания, который включает цель задания, его содержание, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки.

В процессе инструктажа преподаватель предупреждает студентов о возможных типичных ошибках, встречающихся при выполнении задания. Инструктаж проводится преподавателем за счет времени, отведенного на изучение дисциплины.

Самостоятельная работа может выполняться индивидуально или группами студентов, в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов может осуществляться в пределах времени, отведенного на обязательные учебные занятия по дисциплине и может проходить в письменной или устной форме, с предоставлением продукта творческой деятельности.

Критериями оценки результатов СР являются:

- уровень усвоения учебного материала;
- умение студента использовать теоретические знания при выполнении практических задач;
- сформированность общепрофессиональной и профессиональной компетенций;
- логичность и четкость изложения ответов;
- оформление письменных материалов в соответствии с требованиями.

Процесс изучения дисциплины предусматривает контактную работу (работа на лекциях, семинарах) и самостоятельную работу обучающегося (подготовка обучающегося к лекциям, семинарам, коллоквиумам, экзамену).

На лекциях излагаются темы дисциплины, предусмотренные рабочей программой, акцентируется внимание на наиболее принципиальных и сложных вопросах дисциплины, устанавливаются вопросы для самостоятельной проработки. Конспект лекций является базой при подготовке к практическим занятиям, к экзаменам, а также самостоятельной научной деятельности.

Работа на занятиях семинарского типа заключается в выполнении обучающихся под руководством преподавателя комплекса учебных заданий, направленных на усвоение научно-теоретических основ учебного предмета, приобретение практических навыков овладения методами практической работы с применением современных информационных технологий. Выполнения практической работы студенты производят в письменном виде. Отчет предоставляется преподавателю, ведущему данный предмет, в электронном и печатном виде.

Семинары способствуют более глубокому пониманию теоретического материала учебного курса, а также развитию, формированию и становлению различных уровней составляющих профессиональной компетентности студентов

Формы самостоятельной работы:

- Ознакомление и работа с «ЭБС IPRbooks».
- Подготовка к семинару.
- Подготовка к собеседованию.
- Подготовка и написание реферата/доклада.
- Подготовка к экзамену.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося.

10. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

При реализации преподавания дисциплины в Институте предусмотрено наличие материально-технической базы, соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам:

Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности,

предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения

Учебная аудитория для занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций текущего контроля и промежуточной аттестации (ауд.305)

Специализированная учебная мебель:

стол на 2 посадочных места (20шт.),

стул (40 шт.),

стол преподавателя (1шт.),

кафедра для чтения лекций (1шт.),

стеклянные витрины с демонстрационными материалами (2шт.) ,

доска меловая (1шт.).

ТСО: ноутбук Lenovo с подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду организации

переносное видеопроекторное оборудование – проектор EPSON и экран

Наборы учебно-наглядных пособий:

схемы, рисунки, презентация по дисциплине «Организационное поведение» на флеш-носителях

Перечень лицензионного программного обеспечения:

MicrosoftServerOpenLicense (лицензия№ 43817628 от 18.04.2008 бессрочно)

Microsoft Office 2010 – Academic License № 60199945 от 08.11.2011 (бессрочно)

Консультант плюс - договор № 62794 от 18. 06.2020 г. (сроком на 1 год)

Radmin 3 - договор № 1546 от 22.10.18 г. (бессрочно)

Radmin 3 - договор № 1719 от 20.11.18 г. (бессрочно)

Система антиплагиат ВКР-ВУЗ - договор № 6604/20 от 26.03.2020 г (сроком на 1 год)

Информационно-аналитическая система SCIENCE INDEX - договор № SIO-932/2019 от 15.11.2019г. (сроком на 1 год)

Программное обеспечение «Интернет-расширение информационной системы» - лицензионный договор № 4061 на программное обеспечение от 28.03.2017г. (бессрочно)

Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа (ауд.300)

Специализированная учебная мебель:

стол на 2 посадочных места (7 шт.),

стул (14 шт.),

стол преподавателя (1шт.),

кафедра для чтения лекций (1шт.),

доска меловая (1шт.),

экспозиционная витрина (1 шт.).

ТСО : ноутбук Lenovo с подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду организации,

переносное видеопроекторное оборудование – проектор EPSON и экран.

Наборы учебно-наглядных пособий:

схемы, рисунки, презентация по дисциплине «Организационное поведение» на флеш-носителях

Перечень лицензионного программного обеспечения:

MicrosoftServerOpenLicense (лицензия № 43817628 от 18.04.2008 бессрочно)

Microsoft Office 2010 – Academic License № 60199945 от 08.11.2011 (бессрочно)

Консультант плюс - договор № 62794 от 18. 06.2020 г. (сроком на 1 год)

Radmin 3 - договор № 1546 от 22.10.18 г. (бессрочно)

Radmin 3 - договор № 1719 от 20.11.18 г. (бессрочно)

Система антиплагиат ВКР-ВУЗ - договор № 6604/20 от 26.03.2020 г (сроком на 1 год)

Информационно-аналитическая система SCIENCE INDEX - договор № SIO-932/2019 от 15.11.2019г. (сроком на 1 год)
Программное обеспечение «Интернет-расширение информационной системы» - лицензионный договор № 4061 на программное обеспечение от 28.03.2017г. (бессрочно)

Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд.206)

Специализированная учебная мебель:

стол на 2 посадочных места (10шт.),

стул (20 шт.).

ТСО: автоматизированные рабочие места студентов с возможностью выхода в информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду организации

Перечень лицензионного программного обеспечения:

Microsoft Server Open License (лицензия № 43817628 от 18.04.2008 бессрочно)

Microsoft Office 2010 – Academic License № 60199945 от 08.11.2011 (бессрочно)

Консультант плюс - договор № 62794 от 18. 06.2020 г. (сроком на 1 год)

Radmin 3 - договор № 1546 от 22.10.18 г. (бессрочно)

Radmin 3 - договор № 1719 от 20.11.18 г. (бессрочно)

Система антиплагиат ВКР-ВУЗ - договор № 6604/20 от 26.03.2020 г (сроком на 1 год)

Информационно-аналитическая система SCIENCE INDEX - договор № SIO-932/2019 от 15.11.2019г. (сроком на 1 год)

Программное обеспечение «Интернет-расширение информационной системы» - лицензионный договор № 4061 на программное обеспечение от 28.03.2017г. (бессрочно)

Помещение для самостоятельной работы обучающихся: читальный зал (ауд.210)

Специализированная учебная мебель:

стол на 2 посадочных места (10шт.),

стул (20 шт.),

стол преподавателя (1шт.),

стеллаж книжный (7шт.).

ТСО: автоматизированные рабочие места студентов с возможностью выхода в информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду организации, и специализированным программным обеспечением для блокировки сайтов экстремистского содержания (6шт.), принтер (1шт.).

Перечень лицензионного программного обеспечения:

Microsoft Server Open License (лицензия № 43817628 от 18.04.2008 бессрочно)

Microsoft Office 2010 – Academic License № 60199945 от 08.11.2011 (бессрочно)

Консультант плюс - договор № 62794 от 18. 06.2020 г. (сроком на 1 год)

Radmin 3 - договор № 1546 от 22.10.18 г. (бессрочно)

Radmin 3 - договор № 1719 от 20.11.18 г. (бессрочно)

Система антиплагиат ВКР-ВУЗ - договор № 6604/20 от 26.03.2020 г (сроком на 1 год)

Информационно-аналитическая система SCIENCE INDEX - договор № SIO-932/2019 от 15.11.2019г. (сроком на 1 год)

Программное обеспечение «Интернет-расширение информационной системы» - лицензионный договор № 4061 на программное обеспечение от 28.03.2017г. (бессрочно)

11. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии:

Лекции (аудиторные, внеаудиторные),
заслушивание докладов (рефератов), их обсуждение,
практические занятия,
разбор конкретных правовых коллизий,
индивидуальные консультации, самостоятельная работа обучающегося.
- семинары, вебинары,
- круглые столы и и.п.;
- самостоятельная работа обучающихся, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к практическим/лабораторным занятиям, выполнение указанных выше письменных/устных заданий, работа с литературой.

12. ОСОБЕННОСТИ ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАНИЙ ОБУЧАЮЩИМИСЯ - ИНВАЛИДАМИ И ЛИЦАМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Особые условия обучения и направления работы с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее студентами с ограниченными возможностями здоровья) определены на основании:

- Закона РФ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закона РФ от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;
- Приказа Минобрнауки России от 05.04.2017 № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- приказа Министерства образования и науки РФ от 14.06.2013г. № 464 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования»;

– приказа Министерства образования и науки РФ от 16 августа 2013 г. № 968 «Порядок проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования»;

– методических рекомендаций по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащённости образовательного процесса (утв. Минобрнауки России 08.04.2014 № АК-44/05вн).

- Локальные акты ИДНК.

Под специальными условиями для получения образования студентами с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения, воспитания и развития таких студентов, включающие в себя использование адаптированных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего студентам необходимую техническую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания вуза и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ студентами с ограниченными возможностями здоровья.

Обучение лиц организовано как инклюзивно, так и в отдельных группах.

Для незрячих и слабовидящих: весь необходимый для изучения материал, согласно учебному плану (в том числе, для обучающихся по индивидуальным учебным планам) предоставляется в электронном виде на диске.

Для слабовидящих студентов обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс; при необходимости предоставляется увеличивающее устройство (например, видеоувеличитель электронный ручной, или иное).

Для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи: обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования (система информационная для слабослышащих переносная), при необходимости предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

Перед началом обучения проводятся консультативные занятия, позволяющие студентам с ограниченными возможностями адаптироваться к учебному процессу

Для обеспечения доступности образования для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья может применяться адаптированная форма обучения с элементами дистанционного обучения. Целью обучения является предоставление обучающимся возможности освоения образовательных программ непосредственно по месту жительства или временного их пребывания. При обучении, с элементами дистанционного, ведущий преподаватель осуществляет учебно-методическую помощь студентам через консультации с использованием средств Интернет-технологий.